



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА  
КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ  
ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 51.03.02 Народная художественная культура  
Направленность программы бакалавриата  
«Руководство хореографическим любительским коллективом»

Проверка на объем заимствований:  
57,2 % авторского текста

Работа рекомендована защите  
рекомендована/не рекомендована  
« 29 » 12 2017 г.  
зав. кафедрой хореографии  
А.Г. Чурапов Чурапов А.Г.

Выполнил (а):  
Студент (ка) группы ЗФ-407-115-3-1  
Брыков Кирилл Александрович

Научный руководитель:  
к.п.н., доцент кафедры хореографии  
Л.А. Клыкова Клыкова Л.А.

Челябинск  
2017

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ	7
1.1. Организационные методы руководства хореографическим коллективом – как педагогическая проблема	7
1.2. Психология педагогического общения и деятельности руководителя и участников коллектива	19
1.3. Творческий подход руководителя к разрешению проблемных ситуаций в общении участников хореографического коллектива	20
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РОБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА	29
2.1. Анализ и оценка эффективности методов организационно- творческой деятельности руководства хореографическим коллективом	29
2.2. Этапы проведения опытно-экспериментальной работы	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	45
ПРИЛОЖЕНИЯ	48

## ВВЕДЕНИЕ

Воспитание личности - одна из основных задач различных социальных слоев институтов.

В общей системе воспитания значительную роль играет художественная самодеятельность. И одним из традиционных жанров художественной самодеятельности является хореография, которая проявляется в различных формах: кружковой, массового исполнительства, любительских объединениях. Здесь, ребенок, будучи участником творческого коллектива, попадает в новый информационный пласт, который создает оптимальные условия для активного раскрытия его индивидуальных задатков и способностей, а также развития его интеллектуальной и творческой одаренности. Коллектив непрерывно меняется, потому что непрерывно меняются его участники. Меняется и характер влияния коллектива на личность.

Руководить хореографическим коллективом – это значит управлять процессом его функционирования, использовать коллектив в качестве «инструмента» воспитания участников с учетом той стадии развития, на которой он находится.

Методика педагогического руководства хореографическим коллективом предполагает выбор системы методов и их приемов, последовательность которых определяется конкретными задачами, решаемыми на каждом из этапов становления и развития коллектива, а соответственно и личности участников.

Исходя из того, что педагогическое руководство представляет собой целенаправленный процесс управления людьми и коллективами, воздействие на их сознание и поведение, методами его будут пути реализации основной цели всего общества – формирование всесторонне развитой гармонической личности.

Цель исследования: разработать методические условия, структуру и содержание педагогического руководства хореографическим коллективом.

Объект исследования: учебно-тренировочный процесс в хореографическом коллективе.

Предмет исследования: педагогическая деятельность в руководстве хореографическим коллективом.

Гипотеза исследования: организационно-творческая деятельность педагогического руководства хореографическим коллективом будет эффективна при соблюдении следующих условий:

- в структуру отдельного тренировочного занятия включены методы, стимулирующие и побуждающие к определенным видам деятельности;
- соблюдение организационно-методических условий реализации педагогического убеждения в структуре отдельного танцевально-тренировочного занятия;
- педагогическое руководство осуществляется систематически, в сочетании с другими методами деятельности руководителя коллектива.

Задачи:

1. Изучить состояние проблемы исследования и уточнить сущность организационно- творческой деятельности педагогического руководства хореографическим коллективом.

2. Определить структурные компоненты и содержание методов педагогического руководства.

3. Опытно-экспериментальным путем проверить эффективность использования методов педагогического руководства, воспитанников хореографического коллектива.

Методологическую основу исследования составили работы В.Н. Борисова, И.П. Подласого и др.; идеи личностного подхода и концепции личностно-ориентированного образования Н.А. Алексева, Е.В. Бондаревской, И.А. Колесникова и др. Существенное влияние оказали

работы в области методологии педагогической науки В.В. Краевского, И.Я. Лернер, В.Н. Борисова и др.

Методы исследования: для решения поставленных задач в исследовании был использован комплекс методов:

- Теоретические: теоретический анализ психолого-педагогической, социологической, и методической литературы, метода теоретического исследования проблем на основе методологии системного подхода;

- Диагностические: изучение документов, анкетирование, тестирование, наблюдение, беседа.

- Педагогический эксперимент.

Научная новизна исследования:

- Изучены условия эффективной реализации педагогического убеждения, при воспитании выносливости в структуре отдельного тренировочного занятия;

- Определены взаимосвязи между исполнительскими качествами и психическим состоянием перед выступлениями и во время отдельного занятия;

- Разработана технология занятия по хореографии, имеющая инвариантную структуру, сущность которой составляет творческий процесс познания самим участником коллектива профессионального опыта в личностно–значимой деятельности, в межсубъектном общении.

Теоретическая значимость проблемы исследования определяются тем, что его результаты позволяют сформулировать новые подходы к анализу проблемы педагогического руководства хореографическим коллективом и могут служить научно-теоретической основой для разработки инновационных форм методов педагогического руководства.

Практическая значимость заключается в разработке методов педагогического руководства в структуре тренировочного занятия, в повышении эффективности воспитания физических и творческих качеств

участников коллектива, на основе реализации разработанной методики педагогического руководства хореографическим коллективом.

Достоверность результатов исследования обусловлена методологической аргументацией исходных теоретико-методологических позиций, включающих обращение к педагогике, психологии, социологии и др., использование методов, адекватных целям и задачам исследования, математической статистике при обработке материалов, полученных в ходе педагогического эксперимента, достаточным объемом выборки в проведении опытно-экспериментальной работе, апробации и внедрением результатов эксперимента в практику исследуемого коллектива.

Структура работы: введение две главы, заключение, список литературы и приложение.

## ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

### 1.1. Организационные методы руководства хореографическим коллективом – как педагогическая проблема

В системе культурно-просветительской работы, структуре ее деятельности, выделяются разнообразные методы и приемы, обеспечивающие достижение поставленной цели. Их выбор обусловлен спецификой воспитательного процесса, то есть возможностями и способами его осуществления, в частности в условиях хореографической самодеятельности.

Проблемы методов педагогического руководства в хореографическом коллективе нашли отражение в работах: Баранчинковой М.Б., Богданова Г.Ф., Туганковой О.В., Уральской В.М. и др.

Согласно предложенной классификации методов, апробированных педагогической теорией и практикой коллективов, можно выделить такие группы методов педагогического руководства развитием личности в условиях хореографического коллектива, как убеждение и стимулирование.

Понятие «метод» в самом общем значении представляет собой достижение цели, следовательно, методы воспитания – это пути реализации основной цели – всесторонне развитой гармонической личности, способы организации целенаправленного педагогического воздействия на ее сознание и поведение.

Являясь основой, концентрирующей в себе все компоненты воспитательного процесса, методы, в свою очередь, определяются поставленной целью.

Помимо методов воспитания, отличают такие понятия, как прием воспитания, включающие в себя всякую педагогически целесообразную организацию методических путей для решения воспитательных задач.

Средствами могут выступать предметы, виды деятельности, различные технические средства.

О приемах различных методов, в частности, метода убеждения говорится в работах многих авторов: Э.И. Моносзон рассматривает такие приемы метода убеждения, как разъяснение, живые примеры, наставление, приказание, запрещение (23).

В.Е. Гмурман, в качестве приемов убеждения анализирует положительный опыт, поручение, просьбу, распоряжение, беседу, поощрение, замечание, запрещение, наказание (9,с.90).

Методы, используемые в работе с коллективом, опираясь на законы педагогики и психологии, апробированные педагогической теорией и практикой, откорректированы применительно к особенностям данного коллектива.

В изученной литературе анализируются следующие методы (30):

- А.В. Сасыхов указывает на разнообразие методов, которые применяются в работе с хореографическим коллективом: убеждение, поощрение и порицание.

- Ю.А. Стельцов подразделяет методы педагогического руководства на две группы: методы формирования сознания и методы организации поведения, включая упражнение переключение, поощрение и порицание.

Принимая во внимание то, что всякая классификация условна, исходя из предложенных классификаций различными авторами, можно отметить следующие основные группы методов: стимулирующие, побуждающие к определенным видам деятельности, методы убеждения, методы организации деятельности.

Основные группы методов педагогического руководства.



Методы, стимулирующие и побуждающие к определенным видам деятельности.

С древних времен известны такие методы стимулирования человеческой деятельности, как поощрение, наказание, соревнование и субъективно-прагматический методы.

Степень использования их на практике разная, и как правило, они не употребляются обособленно, так как невозможно стимулировать деятельность коллектива только одним поощрением или наказанием.

Стимулирование, означает побуждение к действию, дает толчок к мысли и чувству. К желанию развиваться и достигать поставленные цели.

Поощрение. Поощрение представляет собой способ выражения общественной положительной оценки поведения и деятельности отдельного участника в целом. Действие его основано на возбуждении положительных эмоций. Именно поэтому оно вселяет уверенность, создает приятный настрой, повышает ответственность.

Виды поощрения весьма разнообразны: одобрение, ободрение, похвала, благодарность, предоставление почетных прав, награждение грамотами и подарками.

Одобрение – простейший вид поощрения. Одобрение руководитель может выразить жестом, мимикой, положительной оценкой поведения или работы участников коллектива, доверием в виде поручения.

Система общественных поручений предполагает, что каждому участнику помимо исполнительской, сценической деятельности желательно иметь конкретные обязанности, которые он сам себе добровольно выбирает. Так же эта система предполагает шефство старших по опыту участников над новичками. Этот прием очень популярен и используется во многих хореографических коллективах и объединениях. Система поручений, как правило, усложняется по мере развития коллектива.

На первых порах эти поручения достаточно просты, и чаще предполагают какую-то механическую работу. Кто-то следит за готовностью и опрятностью костюмов, кто-то отвечает за сценическое оформление, фонограммы, распространение афиш и пригласительных билетов. Курирует их работу руководитель. Когда участники коллектива, приобрели какие-то навыки, поручения уже носят творческий характер. И если раньше, задачей одной из групп участников было обеспечить наличие и опрятность костюмов, то на данном этапе они могут «вмешиваться» в процесс задумки и частичного воплощения сценических костюмов.

Участник, отвечающий за фонограммы, как никто другой понимает и чувствует наиболее тонко используемый музыкальный материал в концертах или спектаклях. Так как до этого руководителю приходилось много с ним работать, разбирая музыку, действие спектакля или отдельного номера, объяснять значение выразительных средств и возможного светооформления.

На этом этапе развития коллектива участники становятся соавторами.

Следующий этап совершенствования системы поручений предполагает еще более высокий уровень. Т.к. в коллективах, как правило, постоянно происходит смена состава, он пополняется новыми участниками, то их необходимо вводить в номера, и это ответственное дело поручается самим ребятам.

Репетиторская работа, доверенная участникам, давно занимающимся в коллективе, призывает участников к ответственности в своем творчестве, улучшению дисциплины.

И, наивысший этап, когда сами участники подбирают музыку, придумывают костюмы и декор сцены, распределяют роли и партии, и ставят законченные номера или спектакли. Руководитель только подсказывает и направляет ребят в их творчестве.

Несмотря на кажущуюся простоту, метод поощрения требует тщательной дозировки и осторожности.

Длительный опыт использования метода показывает, что неумение или избыточное поощрение может приносить не только пользу, но и вред.

И.П. Подласый предлагает следующие правила использования методов поощрения:

- Поощряя, педагог должен стремиться, чтобы поведение участника мотивировалось и направлялось не стремлением получить похвалу или награду, а внутренними убеждениями, нравственными мотивами;
- Поощрение не должно противопоставлять участника коллектива остальным членам этой же группы, потому что поощрения заслуживают не только те, кто добился успеха, но и те, кто добросовестно трудился на общее благо;
- Следует поощрять тех, кто проявлял высокие нравственные качества - трудолюбие, ответственность, отзывчивость, помогая другим, хотя и не добился личных успехов;
- Поощрение должно начинаться с разъяснения - почему награждают или выделяют именно этого участника коллектива или группу и за что;
- Поощрение должно соответствовать заслугам поощряемого, его индивидуальным особенностям, месту в коллективе и не быть слишком частым;
- Выбирая поощрение, важно найти меру, достойную участника. Неумеренные похвалы могут привести к зазнайству;
- При выборе поощряемых, не мало важно учитывать и мнение всего коллектива;
- Поощрение требует личностного подхода. Очень важно вовремя одобрить неуверенного, отстающего. Поощряя положительные качества участников, руководитель вселяет в них уверенность, воспитывает целеустремленность и самостоятельность, желание преодолеть трудности;

- Ребенок, оправдывает оказанное доверие, преодолевает свои недостатки;
- Главное соблюдать справедливость. Решая вопрос о поощрении, следует чаще советоваться с участниками коллектива» (27).

Наказание. «Наказание – это метод педагогического воздействия, которое должно предупреждать нежелательные поступки, тормозить их, вызывать чувство вины перед собой и другими участниками коллектива».

Как и другие методы, рассматриваемые в этом разделе, наказание рассчитано на постепенное превращение внешних стимулов в стимулы внутренние.

В самодеятельных коллективах разнообразные формы наказаний практикуются редко, это связано со спецификой любительского творчества в целом. Если возникает необходимость в использовании этой группы методов, то они применяются в более упрощенной форме: замечание, порицание, обсуждение на общем собрании, иногда отстранение от занятий или исключение из коллектива.

Внутри этих общих форм – большое разнообразие конкретных форм наказаний, однако и их тоже можно подразделить на: наказания, осуществляемые по логике «естественных последствий»; традиционные наказания; наказания – экспромты.

Среди педагогических условий, определяющих эффективность метода наказания, следующие:

- сила наказания увеличивается, если оно исходит от коллектива или поддерживается им. Наказуемый острее переживает чувство вины, если его поступок осудил не только руководитель, но и его ближайшие товарищи;
- наказание действительно, когда оно понятно и наказуемый считает его справедливым. После наказания о нем не следует вспоминать, а с ребенком сохранять нормальные отношения;

- основа для применения метода наказания – конфликтная ситуация. Основа для применения метода наказания – конфликтная ситуация. Но не всякие нарушения и отклонения от нормы приводят к действительным конфликтам, и, следовательно, далеко не при всяком нарушении надо прибегать к наказанию;

- наказание требует педагогического такта, хорошего знания возрастной педагогики и психологии, а так же что этот метод будет эффективен только в комплексе с другими методами педагогического руководства коллективом.

Соревнование. «Соревнование – это метод направления естественной потребности участников любого объединения к соперничеству и приоритету, на воспитание нужных человеку и обществу качеств».\*

Особенно большое значение имеет соревнование для отстающих: сравнивая свои результаты с достижениями товарищей, они получают новые.

Организация соревнования - трудное дело, требующее знание психологии воспитания, соблюдение целого ряда важных условий и требований, среди которых можно отметить следующие:

- Основа эффективности соревнования – его организация. Важно точно определить цели и задачи соревнования, составить программу, разработать критерии оценок, создать условия для проведения и награждения победителей.

- Пункты соревнования должны быть конкретными, чтобы результат их выполнения можно было оценить и сравнивать

- Механизм подведения итогов и определение победителя лучше сделать наглядным

- Необходимо заботиться, чтобы соревнование не переродилось в конкуренцию.

Эффективность соревнования значительно повышается, когда условия проведения определяют сами участники, они же подводят итоги и определяют победителя, а руководитель направляет их инициативу и поправляет, где нужно их действия.

Борисов В.П. описывает конкретные модификации субъективно-прагматического метода: контракты, которые заключают участники коллектива с руководителем, где четко определяются обязанности сторон; личные карточки самосовершенствования, которые составляются руководителями и родителями; мониторинг, т.е. непрерывное наблюдение за поведением, социальным развитием; штрафы (в баллах, очках, и т.д.) влекущие за собой вполне реальные наказания – недопуск к занятиям (6,с.43).

Методы убеждения. В современной педагогике эта группа методов получила общее название, методов формирования личности.

Методы этой группы очень важны для формирования чувств, эмоционального переживания, требуемого поведения. Если участники коллектива остаются безразличны к педагогическому воздействию, то, как известно, процесс развивается медленно и редко достигает намеченной цели.

Методы достигают цели, когда у воспитанников сформировалась готовность активно включаться, в предусмотренную содержанием педагогического руководства, деятельность. Убеждение в педагогическом процессе достигается при использовании различных методов. Каждый из методов имеет свою специфику и область применения, и несмотря на кажущуюся простоту, все без исключения методы этой группы, требуют высокой педагогической квалификации. Применяются они системно, в комплексе с другими методами.

Рассмотрим наиболее сложные по содержанию и применению методы словесно-эмоционального воздействия: рассказ, этическую беседу, диспут и метод наглядно-практического воздействия – пример.

Рассказ на этическую тему. Этот метод используется преимущественно при работе с младшими школьниками – это яркое изложение конкретных фактов и событий, имеющие нравственное содержание. Воздействуя на чувства, рассказ помогает участникам коллектива понять и усвоить смысл моральных оценок и норм поведения.

Как отмечает И.П. Подласый у этого метода несколько функций: служить источником знаний, обогащать нравственный опыт личности опытом других людей, и использование примера (27).

К условиям эффективности этического рассказа относятся:

- Важно, чтобы рассказ соответствовал социальному опыту участников коллектива. У младших школьников он краток, эмоционален, доступен, соответствует переживаниям детей. Рассказ для подростков более сложный, потому, что им гораздо ближе поступки, которые волнуют своим высоким смыслом;

- Рассказ сопровождается иллюстрациями, это могут быть произведения живописи, художественные фотографии, видеозаписи и т.д. Усиливает его восприятия и хорошо подобранное музыкальное сопровождение.

Разъяснение. Это метод эмоционально-словесного воздействия на участников самодеятельного хореографического коллектива.

Важная черта, отличающая разъяснение от объяснения и рассказа – ориентированность воздействия на данную группу или отдельную личность. Применение этого метода основывается на значении особенностей коллектива и личностных качеств.

Разъяснение применяется: чтобы сформировать или закрепить моральное качество или форму поведения; для выработки правильного отношения участников коллектива к определенному поступку, который уже совершен, например, опоздание на занятие или движения, или комбинации.

Увещевание. Это сочетание просьбы с разъяснением и внушением. Действие увещевания почти целиком зависит от принятой руководителем, формы обращения.

Педагогическая эффективность этого метода зависит от авторитета руководителя, его личностных, нравственных качеств, убежденности в правоте своих слов и действий.

Этическая беседа. Этот метод предполагает собой участие обеих сторон – руководителя и участников коллектива.

Беседа отличается от рассказа именно тем, что выслушивает и учитывает мнения, точки зрения своих собеседников, строит свои отношения с ними на принципах равноправия и сотрудничества.

Цель этого метода – углубление, упрочнение нравственных понятий, обобщение и закрепление знаний, формирование системы нравственных взглядов и убеждений. Правильное руководство этической беседой заключается в том, чтобы помочь участникам коллектива во время общения самостоятельно прийти к правильному выбору. Для этого руководителю нужно уметь смотреть на события или поступки глазами детей, понимать их позицию и связанные с ней чувствами.

В подростковом возрасте подражательность приобретает избирательный, сознательный характер. Подросток больше опирается на собственный опыт, собственные взгляды и суждения.

Многое зависит от личного примера руководителя, его поведения, отношения к участникам коллектива, мировоззрения, личных качеств, авторитета.

Методы организации деятельности. Все методы этой группы основаны на практической деятельности участников хореографического коллектива. Управлять этой деятельностью руководители могут благодаря тому, что она разделена на составные части – конкретные действия.



Упражнение. Это практический метод, сущность которого состоит в многократном выполнении требуемых действий, доведении их до автоматизма.

Упражнение, как метод крайне необходим для занятий хореографией и по праву считается самым используемым в художественной самодеятельности. Формирование умений и навыков через упражнения может идти двумя путями:

1. Индуктивно, от элементов к более сложным комбинациям;
2. Дедуктивно, от целостного действия к совершенствованию деталей (выразительность, чувство ансамбля, актерские оценки при исполнении выученной комбинации или номера).

Эффективность упражнений зависит от ряда важных условий: системы упражнений, содержания, доступности и посильности; объема; частоты повторения; контроля и коррекции; личностных особенностей участников коллектива; места и времени выполнения упражнений; сочетание индивидуальных, групповых и коллективных форм упражнений; мотивации и стимулирования упражнений.

Приучение. Это интенсивно выполняемое упражнение. Этот метод применяют, когда необходимо быстро и на высоком уровне сформировать требуемое качество или навык. Значительный педагогический эффект дает приучение в игровой форме, особенно при проучивании манеры и основных положений рук, ног, головы.

Поручение. Этот метод имеет творческий характер. Он может быть сформулирован как помощь в оформлении сцены к концерту коллектива, пошив костюмов, помощь отстающему. Поручения дают для того, чтобы развить необходимые качества: неорганизованным, дают подготовить и провести занятие или мероприятие, требующее точности и пунктуальности.

Методы организации деятельности и поведения участников коллектива в специально созданных условиях сокращенно называют еще и методами воспитывающих ситуаций. Важную роль здесь играет неожиданность. Ребенок, ожидающий определенной реакции руководителя, заранее готовится к сопротивлению и, если действие для него неожиданно, в большинстве случаев принимает его.

Субъект педагогического руководства хореографического коллектива.

На первом этапе в роли субъекта воспитания выступает руководитель. На втором часть этих функций принимает на себя актив. На третьем этапе субъектом становится коллектив. И на четвертом – каждый участник является субъектом воспитания самого себя.

Таким образом, на первом этапе субъектом воспитания хореографической самодеятельности выступают руководители объединений. Их функции включают в себя: педагогическую, учебную, воспитательную, организационную, творческую, постановочную и репетиционную.

Деятельность руководителя по определению А.С. Макаренко, заключается в умении сформулировать педагогическую задачу: в отборе средств, ведущих к цели – педагогическому результату; в выработке соответствующих форм, методов, позволяющих достичь цели. Поэтому руководитель организует деятельность участников, с точки зрения педагогической целесообразности, превращает любительские занятия в воспитывающий процесс (41).

Выступая профессиональным субъектом воспитания, руководитель реализует свои функции через спектакль или концертную программу.

На втором этапе функции субъекта воспитания выполняют участники самодеятельности. Наиболее эффективно они реализуются, когда участники являются членами актива. Анализ деятельности активов в нескольких коллективах показал, насколько различны функции, выполняемые ими.

В некоторых коллективах актив существует формально, руководство осуществляет руководитель единолично, в других – руководитель и актив работают вместе; в-третьих, всю организационную и воспитательную осуществляет актив.

Таким образом, педагогическое руководство активом необходимо. В него входит: формирование актива в процессе организации и развития коллектива; вовлечение во все сферы жизнедеятельности: учебная, концертно-исполнительская, организаторская, творческая, воспитательная; приобщение к решению всех вопросов, как организационно-дисциплинарного плана, так и творческих задач; постоянное расширение функций актива до самоуправления и углубление содержания его деятельности.

Функции субъекта воспитания участники хореографических коллективов реализуют в процессе активного участия в работе над программой, спектаклем, выступая в роли авторов, а также во время выступлений, воздействуя на зрителя своим творчеством.

Процесс воспитания, достигающий высокого уровня, содействует проявлению функций субъекта воспитания – самовоспитанию, которое приводит к наибольшему эффекту формирования личности. Под самовоспитанием понимается осознанная деятельность человека, направленная, на изменение самого себя. Иначе говоря, в процессе становления личность выступает не только объектом, но и субъектом своего собственного развития и воспитания. Психолого-педагогические исследования показывают, что процесс самовоспитания непосредственным образом зависит от уровня развития коллектива.

## 1.2. Психология педагогического общения и деятельности руководителя и участников коллектива

Под педагогическим общением понимают общение руководителя с участниками коллектива во время занятий и после них, имеющие определенные педагогические функции и направленное на создание благоприятного психологического климата, а также на другого рода психологическую оптимизацию деятельности и отношений между руководителем и ребенком.

Одним из критериев продуктивного педагогического общения является создание благоприятного психологического климата, формирование определенных межличностных отношений в коллективе. Межличностные отношения должны формироваться руководителем целенаправленно.

Рассмотренная классификация стилей руководства, введенная немецким педагогом Куртом Левиным актуальна и на сегодняшний день. В нее входят: авторитарный, демократический, попустительский стили (41).

Авторитарный стиль руководства.

Коллектив с руководителем этого типа обычно многочисленный, но состав чаще держится за счет престижности, привязанности участников к данному виду деятельности, хотя многих и не удовлетворяет стиль руководства.

Жесткое руководство и управление, всеобъемлющий контроль. Руководитель часто прибегает к приказному тону, делает резкие замечания, которые не всегда тактичны. Авторитарный руководитель определяет не только личные цели деятельности и задания, но и указывает на способы выполнения, поэтапно. Такой подход снижает мотивацию деятельности, так как человек не знает точно конечных целей деятельности, для чего выполняется данный этап и что ждет впереди. Инициатива авторитарным

руководителем пересекается, рассматривается как не желательное самоволие.

Демократический стиль.

Руководитель такого типа привлекает участников своей увлеченностью работой, творческой фантазией, поисками оригинальных решений хореографических произведений. Он может предвидеть возникающие критические ситуации, регулировать взаимоотношения с коллективом и в коллективе, умеет найти выход из сложного положения. Коллектив у такого руководителя обычно многочисленный, репертуар интересный, исполняемый на высоком уровне. Участники активны в творчестве коллектива. Руководитель данного типа хороший организатор коллектива, так как ясно представляет цели и задачи.

Попустительский стиль.

Участники по достоинству оценивают талантливость руководителя, стремятся ему помочь в организации коллектива.

Такие коллективы стабильны, отличаются оригинальным репертуаром. В них большую работу ведет актив, его лидеры.

Идеальным считается стиль руководства, который сочетает в себе все стили педагогического руководства, варьируемые в зависимости от ситуаций, возникающих в процессе деятельности.

Общение имеет огромное значение в формировании человеческой психики, её развитии, и становлении разумного, культурного поведения. Через общение с психологически развитыми людьми человек приобретает свои высшие познавательные способности и качества. Через активное общение с развитыми личностями он сам превращается в личность.

Личностное общение – формирует человека как личность, дает ему возможность приобрести определенные черты характера, интересы, привычки, склонности, усвоить нормы и формы нравственного поведения, определить цели жизни и выбрать средства их реализации.

Материальное общение – позволяет человеку получать необходимые для нормальной жизни предметы материальной и духовной культуры, которые, как мы выяснили, выступают в качестве условия индивидуального развития.

Когнитивное общение – непосредственно выступает как фактор интеллектуального развития, так как общаются индивиды, обмениваются и, следовательно, взаимно обогащаются знаниями.

Кондиционное общение создает состояние готовности к научению, формирует установки, необходимые для оптимизации других видов общения. Тем самым оно косвенно способствует индивидуальному, интеллектуальному и личностному развитию человека.

Мотивационное общение служит источником дополнительной энергии для человека, своеобразной его «подзарядкой».

Деятельностное общение, которое мы определили, как межличностный обмен действиями, операциями, умениями и навыками, имеет для индивида прямой развивающий эффект, так как совершенствует и обогащает его собственную деятельность.

Биологическое общение – служит самосохранению организма в качестве важнейшего условия поддержания и развития его жизненных функций.

Социальное общение – обслуживает общественные потребности людей и является фактором, способствующим развитию форм общественной жизни: групп, коллективов, организаций, наций, государств, человеческого мира в целом.

Непосредственное общение – необходимо человеку для того, чтобы обучаться и воспитываться в результате широкого использования на практике данных ему с рождения, самых простых и эффективных средств и способов научения: условно рефлекторного, викарного и вербального.

Опосредованное общение – помогает усвоению средств общения и совершенствованию на базе их способности к самообразованию и самовоспитанию человека, а также к сознательному управлению самим общением.

Невербальное и вербальное общение – их роль в развитии личности, трудно переоценить.

Межличностное – неперенное условие и одновременно порожденный жизненными потребностями человеческого общества гибкий и многоцелевой механизм формирования личности ребенка в ходе усвоения им социально - исторического опыта человека опыта человека.

Взаимоотношения, которые складываются в хореографическом коллективе, существенным образом влияют на стиль деятельности педагога. Для хореографического коллектива характерны подготовленность, характеризуемая опытом совместной деятельности, уровнем знаний, навыков, и направленность деятельности, выражающаяся в том, какие интересы ее определяют, на достижение каких результатов она ориентирована.

Наиболее целостное научное определение понятия коллектива дает А.В. Петровский: «коллектив – это организованная группа, в которой лены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности значимыми для группы в целом и для каждого его члена в отдельности, где межличностные отношения опосредуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности» (40).

В процессе деятельности в хореографическом коллективе возникает психологическая совместимость и сработанность. Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакт между людьми опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками.

Каждый из участников коллектива наблюдает и оценивает свое и чужое поведение, согласуя их со смыслом существующих отношений. В результате совместимости возникает потребность быть вместе. Возможность совместной деятельности вызывает чаще всего положительные эмоции, несовместимость же порождает неприязнь, антипатию, конфликты. Наличие даже двух несовместимых людей серьезно сказывается на отношениях в коллективе.

Рассмотрим основные условия достижения совместимости в хореографических коллективах:

- Рациональное распределение функций членов хореографического коллектива;
- Соответствие личностных возможностей участника хореографического коллектива структуре и содержанию выполняемой им деятельности;
- Соединение различных, дополняющих друг друга и тем самым образующих единое целое, индивидуальных возможностей участников коллектива;
- Взаимное доверие воспитанников;
- Желание и стремление к взаимной подстраховке и взаимопомощи;
- Относительная однородность мотивов деятельности участников, их отношений к своим обязанностям.

Сработанность есть согласованность в работе между участниками коллектива, то есть лучшее сочетание их действия во времени и пространстве. Основным критерием сработанности является продуктивность. Положительные отношения целесообразны для поддержания оптимальных деловых контактов, задачей которых является в первую очередь успешность совместной деятельности. Немаловажную роль в творческой сработываемости хореографического коллектива играет возникновение проблемных и конфликтных ситуаций.



### 1.3. Творческий подход руководителя к разрешению проблемных ситуаций в общении участников хореографического коллектива

Классификация проблемных ситуаций общения.

Проблемные ситуации общения (как и конфликты) классифицируются по различным признакам: по виду, по типу, по характеру и т.д.

Факторы, обуславливающие конфликты.

Объективные	Субъективные
Условия проживания; Развитость культуры среды; Семейный уклад жизни; Социальное окружение (двор, компания друзей...) хореографический коллектив; Средства массовой информации.	Психологические особенности личности; Направленность интересов; Коммуникативный опыт; Воспитанность; Опора на рекомендуемое мнение.

Классифицируя проблемные ситуации общения, можно выделить условия, обостряющие конфликтность: агрессия; возрастные комплексы; проявление превосходства; застенчивость; бытовые противоречия; желание самоутвердиться; влияние коллектива.

Напряженность не возникает раньше самого конфликта. И значит, мы можем считать напряженность – признаком конфликта (только начавшегося или давно продолжающегося). После перехода из одной фазы в другую напряженность спадает. В случае кризисов, усиливается.

Технология разрешения конфликта включает в себя следующие стадии:

1. определить предмет спора.
2. очертить границы взаимных претензий.
3. выявить позиции сторон.
4. провести совместный поиск вариантов разрешения конфликта.

Этот процесс предполагает следующие условия:

- отделить реальные причины конфликта от – инцидента – формального повода для начала столкновения;
- сосредоточить внимание на проблемах, а не на эмоциях;
- действовать по принципу «здесь и сейчас», то есть решать проблемы, непосредственно ставшие причиной данного конфликта, не вспоминая другие спорные события и факты;
- создать обстановку равного участия в поисках возможных вариантов урегулирования конфликта;
- говорить только за себя, уметь слушать и слышать другого;
- сохранять уважение к личности оппонента, говорить только о фактах и событиях, не переходя на личности;
- создавать климат взаимного доверия и сотрудничества.

Интересный и продуктивный способ разрешения конфликта предлагает Дж. Г. Скотт - рационально-интуитивный метод разрешения конфликта. Этот подход основывается на оценке обстоятельств, характеров, интересов и нужд вовлеченных в конфликт людей, а также собственных целей, интересов и нужд. Ключевая посылка, на которой основывается данный метод, следующая: в серьезные конфликты всегда вовлечены эмоции участников. А мы уже отмечали, что в ситуации межличностного конфликта психологическая сторона конфликта, его эмоциональная составляющая превалирует над содержательной стороной. Таким образом, одним из первых шагов к разрешению конфликта является подавление рождаемых им отрицательных эмоций, как собственных, так и эмоций других людей (35,с.150).

После подавления эмоций появляется возможность использовать соответственно разум или интуицию для того, чтобы сформулировать возможные решения, приемлемые для всех заинтересованных сторон.

Х. Корнелиус говорит о том, что творческий подход к конфликту позволяет превратить проблемы в новые возможности. Он означает извлечение максимальной выгоды из данной ситуации (41). Примеры подобных ситуаций:

\*Дело выглядит безнадежным и приводит вас в уныние.

\*У вас только что сорвалась выгодная сделка.

\*Ваши действия расстроили кого-то.

Автор предлагает пошаговую стратегию преобразования проблемной ситуации.

#### Шаг 1. Реакция или творческий отклик?

Когда все плохо, вам, как никогда, нужен творческий подход. Когда в вашем окружении находится раздраженный человек или человек, сопротивляющийся нашим желаниям, мы можем реагировать тем или иным путем тактикой отхода, поучать «их», как правильно вести себя, впасть в раздражение, начать думать, как бы отплатить «им».

С другой стороны, мы можем творчески откликнуться на ситуацию, используя все содержащиеся в ней возможности.

#### Шаг 2. Как мы можем повернуть ее в другую сторону?

Взгляните на ситуацию так, как она есть. Обсуждение ситуации может пагубно отразиться на вашей попытке посмотреть на нее объективно. Прежде всего, посмотрите на положение в настоящий момент. Начиная с этого, легче опознать новые возможности. Как только проблема признается, она сразу же станет более разрешимой.

#### Шаг 3. Чему мы можем научиться в данной ситуации?

Важно отметить, что творческий подход не означает замазывания существующих трудностей. Когда почувствуете раздражение, попробуйте подумать, что надо сделать, чтобы этого больше не было, или посмотреть, какую пользу можно извлечь из данной ситуации. В этом заключается творческий подход.

#### Шаг 4. Превратить конфликт в новую возможность.

Вам нужно будет установить маяки, необходимые для ориентировки на положительный подход. Ими могут служить ключевые фразы, которые вы будете постоянно повторять или держать под рукой. Вам нужно будет искоренить негативные установки, лежащие в основе многих как будто случайных замечаний. Следите за тем, какие выражения вы используете при описании проблемы. Положительные утверждения – «Все будет хорошо», они базируются на теории, по которой наше мышление предопределяет исход задуманного.

#### Выводы по первой главе

Общепринятым является мнение, что педагогическая деятельность, по сути, есть деятельность творческая.

Творчество определяется как процесс, результатом которого является создание новых материальных или духовных ценностей. Педагогическое творчество эффективно там, где оно опирается на высокую профессионально педагогическую компетенцию.

Построение и проведение каждого занятия требует проявления творчества, т.к. урок – это не только старые или новые методы и методики, но и всегда разное социально-психологическое состояние группы, разные индивидуальности и разное психологическое состояние одних и тех же участников.

Важная задача руководителя состоит в том, чтобы расположить участников к педагогическому влиянию. Педагогическая позиция должна быть деликатной, незаметной при разрешении конфликтных и проблемных ситуаций во взаимоотношениях участников хореографического коллектива.

## ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РОБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РУКОВОДСТВА

### 2.1. Анализ и оценка эффективности методов организационно-творческой деятельности руководства хореографическим коллективом

Обстоятельно изучение педагогических процессов и явлений требует экспериментальной проверки гипотетических выводов. Эксперимент выступает как система познавательных операций, связанных с изучением педагогических ситуаций, фактов, явлений, процессов, специально созданных условий для выяснения свойств, связей, отношений, закономерностей.

Основанием для проведения опытно-экспериментальной работы является, ранее выдвинутая рабочая гипотеза: методика педагогического руководства хореографическим коллективом будет более эффективна, при соблюдении следующих условий:

- в структуру отдельного тренировочного занятия включены методы, стимулирующие и побуждающие к определенным видам деятельности;
- соблюдение организационно-методических условий реализации педагогического убеждения в структуре отдельного танцевально-тренировочного занятия;
- педагогическое руководство осуществляется систематически в сочетании с другими методами деятельности руководителя коллектива.

Опытно-экспериментальная работа по проверке данной гипотезы была организована на базе хореографического коллектива г. Оренбурга. Всего исследованием было охвачено 18 участников коллектива. Из них контрольную группу составили 9 человек, в апробации отдельных эпизодов эксперимента участвовали тоже 9 человек. Возраст участников эксперимента от 7 до 15 лет.

Для проведения эксперимента были поставлены следующие цели и задачи.

Цель: апробировать на практике методические условия, структуру и содержание педагогического руководства хореографическим коллективом.

Задачи:

- разработать и апробировать два варианта методов, направленных на творческое развитие личности в экспериментальной и контрольной группах;
- в ходе диагностических срезов до начала занятий по данной программе и после них выявить динамику развития творческих способностей у учащихся контрольной и экспериментальной групп;
- проверка выдвинутой гипотезы, ставшей основой эксперимента сравнительного уровня развития творческих способностей в контрольной и экспериментальной группах.

Для выявления уровня творческой активности поэтапно, у учащихся экспериментальной и контрольной групп использовались следующие группы методов: методы, стимулирующие и побуждающие к определенным видам деятельности; методы убеждения; методы организации деятельности.

## 2.2. Этапы проведения опытно-экспериментальной работы

Этап 1. Диагностический.

Цель этапа: формирование экспериментальной и контрольной групп. Проведение первого диагностического среза в группах.

Задача первого подэтапа: формирование экспериментальной и контрольной групп на основе уровне интересов участников коллектива. Для осуществления этой задачи был использован метод анкетирования: при работе с каждым вопросом анкеты мы старались добиться четкой и однозначной формулировки, а также учитывать возможные варианты ответа. Кроме того, в целях полноты получаемой информации, в каждый

вопрос включена «свободная альтернатива», что позволило в последствие внести соответствующие коррективы в текст опросника.

В анкетировании приняли участия всего 18 человек. Итоги исследования выявили следующие интересы участников коллектива контрольной и экспериментальной групп. В свободное от хореографической деятельности время участники коллектива предпочитают:

1.Посещение театров – контрольная группа 23%, экспериментальная 25%.

2.Общение с участниками других коллективов – контрольная 40%, экспериментальная 18%.

3.Телевидение – контрольная группа 50%, экспериментальная 50%.

4.Посещение выставок, вернисажей и других досуговых мероприятий – контрольная группа 18%, экспериментальная 20%.

5.По настроению – контрольная группа 35%, экспериментальная 40%.

6.Посещение курсов дополнительного образования – контрольная группа 15%, экспериментальная 12%.

Для выявления уровня развития творческой активности участников хореографического коллектива, на диагностирующем этапе эксперимента был проведен тест.

Тест проводится в группах в виде опросника. По результатам теста были выведены следующие данные: воображение развито у 80% участников, активный творческий подход у 60% участников, инициативность у 50% участников эксперимента.

Задача второго подэтапа: проведение первого диагностического среза в контрольной и экспериментальной группах.

На основании выдвинутой гипотезы экспериментально использовались методы, стимулирующие и побуждающие к определенным видам деятельности. Для выявления мотивов и стимулов посещения хореографического коллектива.

Тест проводился в группах по 9 человек (№4анкета).

В подведении первого этапа у контрольной и экспериментальной группы уровень творческой активности, интересы, стимулы и мотивы примерно одинаковы.

Этап 2. Формирующий.

Цель этапа: с помощью методов организации деятельности и методических приемов танцевального тренинга улучшить творческие способности участников эксперимента.

Задача первого подэтапа: применение группы методов для воспитания выносливости в структуре отдельного тренировочного занятия.

Во время занятий участники коллектива получают определенные знания в процессе выполнения двигательной деятельности. Педагог должен формировать у них умение применять полученные знания на практике. Это создает условие для осознанных занятий физическими упражнениями.

Основные принципы работы группы: принцип добровольности участия; принцип постоянства состава; принцип «здесь и теперь»; принцип открытого выражения чувств; принцип ответственности и активности.

Способы мотивации и побуждения к активным действиям участников экспериментальной группы. В качестве таких способов были использованы:

- личный пример;
- убеждения участников попробовать новое, с обоснованием пользы того или иного упражнения;
- вовлечение во взаимодействие за счет невербального взаимоотношения участников тренинга, установление с ними невербальной связи;
- индивидуальные занятия;
- поощрение активных участников, образование пар для выполнения определенных упражнений из активного и неактивного участника;
- предоставлять группе решать, что и как делать.



Программа тренинга рассчитана по три часа каждое. Занятия проводились два раза в неделю в течение двух месяцев.

Программа тренинга.

Каждое занятие состоит из вводной части (разминка), проучивание нескольких комбинаций, эмоциональное насыщение проученного материала и заключительная часть.

Условия тренинга:

– Гетерогенный состав группы, так как он предоставляет максимальное разнообразие способов и видов реагирования, чувствования, межличностных отношений.

– Наличие хореографической подготовки участников тренинга.

Занятие первое.

Цели: снятие напряжения у членов группы, создание доброжелательной атмосферы на работу; экспериментирование участников с различными движениями и межличностными позициями ведущего и ведомого; осознание участниками своих танцевально – экспрессивных стереотипов.

Материалы: Музыкальные записи совершенно разных стилей, что стимулирует танцевальную экспрессию (африканская музыка, рок-н-ролл, национальные мелодии).

Время 30-40 минут.

Описание проведения: группа выстраивается в ряд. Звучит музыка, и участники начинают двигаться, причем первый участник становится ведущим, а остальные – ведомыми. В качестве ведущего участник тренинга спонтанно и свободно самовыражается, максимально использует свой танцевальный репертуар. Остальные члены группы следуют за ним, стараясь повторить его движения. Через некоторое время первый участник переходит в конец до тех пор, пока каждый из участников не побывает в роли ведущего.

### Упражнение «Кто Я?»

Цели: самопрезентация участников, запуск интерпретационных процессов в группе, исследование самоотношения участниками группы.

Время: 1-1,5 часа.

Материалы: Музыкальное сопровождение по выбору участников.

Описание проведения: группа садится в круг. Руководитель дает инструкцию: «Мы с вами – Члены племени, где основное средство общения – танец. При знакомстве там люди спрашивают друг друга: «как ты танцуешь?» Ваша задача – потанцевать танец, который позволил бы остальным участникам, познакомиться с вами, через танец – визитную карточку». Один из участников выходит в центр круга и танцует свой танец под выбранную им музыку. По окончании танца каждого из участников члены группы обмениваются впечатлениями. Упражнение длится до тех пор, пока все не побывают в центре круга. Танец в данном случае выступает материалом для последующего обсуждения, организовать которое становится главной задачей руководителя.

### Упражнение – тренинг «Хоровод».

Цели: повышение групповой сплоченности, актуализация чувства защищенности, сопричастности (танец в кругу – древнейшая форма танца).

Время: 15- 20 минут

Материалы: народные мелодии.

Описание проведения: участники становятся в круг и берутся за руки. Звучит музыка, участники начинают спонтанно двигаться, следуя ритму, привнося в общий танец свои индивидуальные движения.

Обсуждение проводится для того, чтобы дать участникам высказать свои чувства и поделиться впечатлениями, ближе узнать друг друга с другой стороны. Во время обсуждения обнаруживается, что каждый из участников имеет свои интерпретационные схемы. Это позволяет группе сделать вывод, что при познании другого мы опираемся как на свойства познаваемого, так и на свою субъективность.

Занятие «Танец отдельных частей тела».

Цели: разогрев участников, осознание и снятие мышечных зажимов, расширение экспрессивного репертуара.

Время: 20-25 минут.

Материалы: музыкальные записи разных стилей четким ритмическим рисунком.

Описание проведения: участники становятся в круг. Звучит музыка. Называется по очереди части тела, танец которой будет исполнен (например, «танец головы», «плеч», «рук», «живота»). Задача участников - максимально использовать в танце названную часть тела.

Занятие «Танец с самим собой»

Цели: осознание своих танцевально – экспрессивных способностей, самопознание и самопринятие.

Время: 20-40 минут.

Материалы: зеркальная стенка; медленная спокойная музыка.

Описание проведения: «Встаньте перед зеркалом. Всматривайтесь несколько секунд в свое отражение. Вы слышите медленную музыку. Начните спонтанные движения головой, руками, всем телом. Следуйте за вашими чувствами, за вашим внутренним ритмом. Вглядывайтесь в свое отражение в зеркале. Представьте себе, что вы видите себя впервые. Каково ваше первое впечатление? Как бы вы отнеслись к человеку, которого вы видите в зеркале? Что есть в вашем танце, что характеризует именно вас, вашу индивидуальность, что отличает вас от других. Танцуйте, пробуйте совершенно новые движения, не бойтесь экспериментировать»!

В силу тесной связи движений и эмоций, экспериментирование с различными типами движений приводит к осознанию участниками тренинга некоторых своих привычных, шаблонных эмоциональных состояний и отношений. Кроме этого, участникам группы становятся доступны, не только собственные ограничения, но и перспективы развития.

### Занятие третье «Увеличительное стекло»

Цели: разогрев участников; стимуляция общения в парах.

Время: 15-20 минут.

Материалы: музыкальные записи разных стилей с чередованием быстрых и медленных ритмов.

Описание проведения: участники группы разбиваются на пары. Пары могут сформированы случайным образом, либо целенаправленно (по результатам предыдущих наблюдений; пары с взаимными положительными выборами; негативными выборами; разнонаправленными выборами либо с взаимным отсутствием выбора). Задача одного из партнеров – двигаться спонтанно и свободно, задача другого – отражать его движения в несколько преувеличенном виде. Через 10 -15 минут партнеры меняются ролями. По окончании упражнения проводится обсуждение полученного опыта в парах.

#### «Индивидуальный танец».

Цели: стимулирование самосознания; стимулирование творческого самовыражения; высвобождение эмоциональной окраски; развитие толерантности к личности другого.

Время 40 - 60 минут.

Описание проведения: участники садятся в круг. Звучит музыка. Один из членов группы выходит в центр круга и начинает спонтанно танцевать. Он может вступать во взаимодействие с кем-либо из членов группы, если возникает такое желание. Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не исполнит свой индивидуальный танец.

Упражнения этого занятия дают участникам опыт успешной (иногда неуспешной) совместной деятельности с человеком, имеющим противоположные черты. В зависимости от группы и предыдущих этапов сосредотачиваем последующее обсуждение либо на этом опыте, либо на процессе выбора пары, либо на обсуждении способов приспособления друг к другу, используемых участниками.

Занятие «Танец - загадка».

Цели: осознание участниками своих способностей и особенностей; интенсификация обратной связи относительно особенностей каждого участника группы; выявление социально-психологических и личностных характеристик.

Время: 20-40 минут.

Материалы: Музыкальное сопровождение по выбору участников.

Описание проведения: Группа становится в круг. Один из участников выбирает музыкальное сопровождение и танцует, имитируя наиболее характерные особенности кого-либо из присутствующих. Остальные пытаются угадать, кто был загадан. По окончании танца участник приглашает следующего и становится на его место.

Обмен чувствами «здесь и теперь». Анализируются специфические для каждого танца эмоциональные особенности, а также черты характера, состояния, отношения, которые могут находить выражение в экспрессии.

«Танец вслепую».

Цели: актуализация системы отношений в группе; запуск интерпретационных процессов в группе; осознание участниками собственной системы отношений.

Время: 2 часа.

Материалы: Эстрадно-инструментальные и блюзовые композиции лирического характера, платок (чтобы завязать глаза).

Описание проведения: группа садится в круг, по периметру зала. Один из участников становится в центр с завязанными глазами. Звучит музыка. Центральный участник начинает двигаться. К нему подходит член группы и вступает во взаимодействие, которое длится 3-5 минут, после чего садится на место. Затем к центральному участнику подходит следующий член группы. Очередность подхода членов группы не известна центральному участнику. Задача центрального участника – осознавать возникающие чувства, активно взаимодействовать во время дуэтной импровизации и по

окончании танца, описать своего партнера и свой танец с ним. Задачей партнеров центрального участника, является также следование своим чувствам, но из-за того, что у центрального участника блокирован зрительный анализатор, инициатива в установлении контакта и в выходе из контакта ложится на него. Заранее оговаривается, что при возникновении трудностей для прерывания контакта нужно подать знак, по которому выключается музыка, тем самым, создав искусственную ситуацию окончания контакта.

После каждого взаимодействия центрального участника с членом группы руководитель просит его поделиться своими чувствами, возникшими во время танца с партнером, и ответить на некоторые вопросы, а именно:

– «Опишите, пожалуйста, человека, с которым вы сейчас танцевали»?

– «Возникло ли ощущение контакта и понимания»?

– «Что это был за танец»?

– «Какие чувства вы испытывали во время этого танца»?

– «Как вы думаете, что испытывал ваш партнер»?

– «Если бы я попросила вас на основании полученного только что опыта оценить вашего партнера по 10-ти бальной шкале, где 0 баллов – партнер мне совершенно не подходит, а 10 баллов – идеальный партнер, то как бы вы это сделали»?

– «Назовите, кто из участников мог бы быть вашим партнером, с кем из участников вы только что танцевали»?

Все вопросы задаются центральному участнику по окончании его взаимодействия с членом группы «по горячим следам», участник при этом не снимает повязки с глаз. Вопросы ему может задать любой член группы. По окончании взаимодействия центрального участника со всеми членами группы проводится общее обсуждение. Центральный участник снимает повязку и садится в круг.

Упражнение может продолжаться до тех пор, пока каждый желающий не побывает центральным участником (это упражнение может выполняться в течение нескольких занятий).

Занятие «Древние танцы».

Цели: разрядка психоэмоционального напряжения; повышение групповой поддержки.

Время: 20-30 минут.

Материалы: Записи шаманских ритуальных песнопений, тамбуринов (бубен, барабан).

Описание проведения: звучит музыка. Участники танцуют, двигаясь по кругу. Каждый из членов группы по очереди задает свой ритм, выстукивая его на тамбурине. Остальные следуют за этим ритмом. Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не побывает в роли «

Занятие «Взаимоотношение».

Цели: осознание участниками собственных способов выражения различных межличностных отношений; развитие способов выражения различных межличностных отношений; актуализация сложившихся взаимоотношений в группе.

Время: 1,5-2 часа.

Материалы: Медленная спокойная нейтральная музыка.

Описание проведения: тренинг состоит из двух частей и выполняется в парах.

Первая часть: одному из партнеров дается задание – выразить в танце определенный вид отношения к другому человеку из негативного спектра взаимоотношений (например, вражда, антипатия, неуважение и т. д.). Задача другого участника – спонтанно реагировать на партнера и фиксировать возникающие чувства. Через 10-15 минут партнеры меняются ролями.

Вторая часть: порядок проведения тренинга – тот же, что и в первой части, только заданное отношение теперь берется из позитивного спектра взаимоотношений (это уже симпатия, дружба, уважение, любовь и т.д.). По окончании второй части тренинга – обсуждение в парах. Затем – общее обсуждение.

Упражнение «Нарцисс и ручей».

Цели: разрядка психоэмоционального напряжения; развитие позитивных взаимоотношений; самопринятие, взаимопринятие.

Время: 15-30 минут.

Материалы: Медитативная музыка, музыка с элементами звуков природы – шум дождя, плеск воды и т. д.

Описание проведения: упражнение выполняется в тех же парах, что и предыдущее. Руководитель рассказывает легенду о «Нарциссе», который, однажды увидев свое отражение в ручье, влюбился в него. Участники становятся друг напротив друга и смотрят друг другу в глаза. Один из них нарцисс, другой его зеркальное отражение. «Нарцисс» начинает спонтанно двигаться, выражая лучшие стороны своей личности, наслаждаясь своими движениями, любуясь своим «отражением». После 10-15 минут партнеры меняются ролями.

Если первые несколько занятий были ориентированы в первую очередь на групповую динамику и личностную диагностику, самоанализ, то это занятие полностью посвящено взаимному познанию участников в безопасной обстановке группы. Тренировать способность к отзеркаливанию другого нужно постоянно: появляется способность улавливать невербальные знаки; развивается и обогащается личный репертуар.



Занятие «Танец в кругу и зеркальное отражение».

Цели: стимулирование межличностного взаимодействия; развитие танцевального репертуара участников.

Время: 30-40 минут.

Материалы: музыка разных стилей.

Описание проведения: каждый участник танцует свободно, экспериментируя с различными импровизационными движениями тела. Один из членов группы стоит в центре и, танцуя по очереди напротив каждого участника, старается отобразить движения партнера, «вживаясь» в его индивидуальный танец.

Занятие «Танец живота».

Цели: раскрепощение мышц в области таза; стимулирование межличностного взаимодействия.

Время: 10-15 минут.

Материалы: ритмичная восточная музыка.

Описание проведения: участники становятся в круг или расходятся по залу, ритмично двигая тазом и бедрами, максимально используя различные положения. Затем руководитель дает основу комбинации, и задача исполнителей дополнить ее различными положениями рук, головы.

Занятие «Пригласите танцевать».

Цели: актуализация межличностных отношений в группе; исследование способов вхождения в контакт и выхода из контакта; стимулирование активности инициативы.

Время: 1,5-2 часа.

Материалы: музыкальное сопровождение.

Описание проведения: из всей группы по желанию выбирается один участник. Остальные садятся в круг. Задача центрального участника по очереди, всех пригласить в центр круга, учитывая индивидуальные исполнительские особенности каждого.

Занятие «Все со всеми».

Выполняется аналогично упражнению №1 из занятия №5, с той лишь разницей, что здесь участники становятся в два круга – внешний и внутренний и, передвигаясь друг относительно друга, взаимодействуют с большим количеством участников.

На данном этапе проведения занятий группа овладела уже достаточным багажом знаний, поэтому технически эта часть тренинга проводится участниками практически самостоятельно.

Этап 2.

Цель этапа: проанализировать результаты деятельности, и знания, полученные в ходе эксперимента.

Задачи: провести сравнительный контрольный срез в контрольной и экспериментальной группах; выявить положительные и отрицательные стороны эксперимента.

В заключительном этапе проведен общий анализ состояния экспериментальной и контрольной групп. Сделаны контрольные срезы по уровню творческих способностей и активности, выносливости и способности к восприятию педагогического воздействия.

Из частной беседы с каждым из участников коллектива видно, что за время проведения эксперимента приобрели достаточное количество знаний, умений и навыков, сплотились духовно и творчески, что в результате приведет к развитию успешного коллектива, и добавит семейности в отношения участников.

Все выше сказанной позволяет сделать вывод о том, что занятия танцами, построенные на системе методов педагогического руководства, существенным образом повлияли на развитие творческой активности и выносливости участников коллектива. Это подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методика организационно-творческой деятельности педагогического руководства хореографическим коллективом предполагает выбор системы методов и их приемов, последовательность которых определяется конкретными задачами, решаемыми на каждом из этапов становления и развития коллектива, а соответственно и личности участников.

Исходя из того, что педагогическое представляет собой целенаправленный процесс управления людьми и коллективами, воздействие на их сознание и поведение, методами его будут пути реализации основной цели всего общества – формирование всесторонне развитой гармонической личности.

Педагогов, создающих объективно новые технологии, методы и методики обучения и воспитания очень мало. Но уже любой урок, практическое занятие, даже комбинация известных методов и методик в той или иной мере являются результатом творчества.

Построение и проведение каждого занятия требует проявления творчества, т.к. урок – это не только старые или новые методы и методики, но и всегда разное социально-психологическое состояние группы, разные индивидуальности и разное психологическое состояние одних и тех же участников.

Важная задача руководителя состоит в том, чтобы расположить участников к педагогическому влиянию. Педагогическая позиция должна быть деликатной, незаметной при разрешении конфликтных и проблемных ситуаций во взаимоотношениях участников хореографического коллектива.

На основании поставленных целей и задач опытно-экспериментальной работы можно смело утверждать, что группа методов организации деятельности положительно влияет на исполнительские способности участников хореографического коллектива и чувства ответственности в группе.

Группы методов – стимулирующие, побуждающие к определенным видам деятельности, а именно поощрение, наказание и соревнование, используемые в экспериментальной работе, положительно влияют на микроклимат в коллективе и способствуют педагогическому процессу.

В заключительном этапе проведен общий анализ состояния экспериментальной и контрольной групп. Сделаны контрольные срезы по уровню творческих способностей и активности, выносливости и способности к восприятию педагогического воздействия.

Из частной беседы с каждым из участников коллектива видно, что за время проведения эксперимента приобрели достаточное количество знаний, умений и навыков, сплотились духовно и творчески, что в результате приведет к развитию успешного коллектива, и добавит семейности в отношения участников.

Все выше сказанной позволяет сделать вывод о том, что занятия танцами, построенные на системе методов педагогического руководства, существенным образом повлияли на развитие творческой активности и выносливости участников коллектива. Это подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Самые широкие возможности для духовного общения представляет искусство. Оно должно быть признано единственным в своем роде явлением духовной жизни общества, благодаря которому как бы безгранично расширяются возможности творческой самореализации на индивидуальном, личностном уровне.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс. – Книга 1. – Издательство Казанского Университета. – 1996. – 563 с.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности. М.: Изд. Московского Университета. – 1990. – 96с.
3. Баскаков А.М. Культура педагогического общения. – Ч. – 2002. – 162с.
4. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогических технологий. – М.: Педагогика. – 1989. – 192с.
5. Богданова, О.С. Содержание и методика эстетических бесед. М.: Просвещение, 1982. – 118с.
6. Борисов, В.Н. Психологическая подготовка к педагогической деятельности. – М.: «Академия». – 2002. – 143с.
7. Васильев, Ю.Н. Педагогическое управление. Советская педагогика. – 1982. - №11 – 59-63с.
8. Выготский, Л.С. Педагогическая педагогика /под ред. Давыдова. – М.: Педагогика. – 1991. – 224с.
9. Гмурман В.Е., Королев Ф.Ф. Общие основы педагогики Учебник. – М: Просвещение, 1967. – 390 с.
10. Гончаров, И.Ф. Эстетическое воспитание школьников средствами искусства и действительности. – М.: Педагогика. – 19986. – 128с.
11. Дедов, А. Самоуправление в детском коллективе. Курган. – 1998ю – 56с.
12. Дроздова, Т.А. Тренинг общения. Омск. – 1992. – 79с.
13. Евдак, О.Г. Уроки творчества. Развитие творческого и интеллектуального потенциала личности. Челябинск. – 1990. – 51с.
14. Ершова, А.П. Использование методов театральной педагогики на уроках в начальной школе. Начальная школа. – 1990. - №7 – 18-22с.

15. Ерошенков, И. Н. Работа клубных учреждений с детьми подростками. М.: Просвещение. – 1982. – 236с.
16. Каргин, А.С. Воспитательная работа в самодеятельном художественном коллективе: Учебное пособие для студентов, культ – просвет факультетов, вузов культуры и искусства. – М.: Просвещение. – 1984. – 224с.
17. Крылов, А.А. Психология. М.: – «Проспект» - 2001. – 360с.
18. Леонтьева, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политизат. – 1975. – 304с.
19. Литвинов Е.Н., Шитова Р.Я. Методика физического воспитания. М.: Просвещение. – 1997. – 83с.
20. Лук, А.Н. Психология творчества. М.: Наука. – 1978. – 127с.
21. Манахов В.М. Аксиологический подход к проектированию педагогической технологии. Педагогика. – 1997. – 26-31с.
22. Мелик- Пашаев, А.А. Педагогика искусства и творческих способностей. М.: Знание. – 1981. – 96с.
23. Мрносзон, Э.И. Формирование мировоззрения учащихся восьмилетней школы. – М.: Просвещение, 1966. – с. 8-10.
24. Никитина, Н. Единая воспитательная среда образовательного учреждения. Воспитание школьников. – 1998. – 2-7с.
25. Орлов Г.И. Восхождение к индивидуальности. М.: Просвещение. – 1991. -225с.
26. Педагогика под ред. Сластенина В.А. М.: Школа – пресс. – 1998. – 115с.
27. Подласый, И.П. Педагогика. М.: Просвещение. – 1997. – 340с.
28. Психологическая диагностика детей и подростков. Под ред. Гуревича Н. М. и Борисовой В. М. М.: Международная педагогическая академия. – 1995. – 360с.
29. Рувинский, Л.И. Учителю о педагогической деятельности. М.: Педагогика. – 1992. – 325с.

30. Сасыхов, А.В. Основы клубоведения. Теория и методика клубной работы / А.В. Сасыхов, Ю.А. Стрельцова // УЛАН-УДЭ, 1969.
31. Слостенин, В.А. Формирование профессиональной культуры учителя. М.: «Прометей» – 1993.
32. Слостенин, В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. М.: «Академия». – 2003. – 480с.
33. Слостенин, В.А. Исаев И. Ф. и др. Педагогика. М.: Школа – пресс. – 1998. – 512с.
34. Стефановская, Т.А. Педагогика. М.: Наука и искусство. – 1998. – 450с.
35. Скотт, Дж.Г. Способы разрешения конфликтов. – СПб.: ВИК, 1994. – 210 с.
36. Флейк-Хобсон, К. Развитие ребенка и его отношений с окружающими. М.: 1992. – 470с.
37. Харламов, И.Ф. Педагогика. М.: Высшая школа. – 1990. – 576с.
38. Харькин, В.Н. Педагогическая импровизация; теория и методика. М.: 1992. – 159с.
39. Чернышов, А.С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций. М.: 1997. – 76с.
40. <http://www.psychology-online.net/articles/doc-1063.html>
41. <https://studfiles.net/preview>

## Приложение 1. Анкета

«Ваша готовность работать над собой».

Просим вас ответить на предлагаемые вопросы, что поможет определить уровень вашей готовности к работе над собой и направления его повышения. Напоминаем, что для получения достоверных результатов ответы должны быть искренними.

При ответах на каждый из вопросов рекомендуется:

- внимательно выслушать вопрос и предлагаемые варианты ответов;
- хорошо обдумав их, отразить свое мнение.

Для этого выберите один из вариантов, соответствующий вашей точке зрения.

1. «Познай себя!» - призывали сограждан древние греки. А вы испытываете потребность в познании самого себя?

04 – испытываю постоянно, это моя жизненная потребность.

03 – осознаю потребность в познании себя.

02 – потребность в самопознании возникает, когда испытываю трудности или подвергаюсь критике.

01 – потребности в самопознании не осознаю, информацию о себе получаю из отдельных поступков.

2. На что направлено ваше самопознание?

04 – совершенствование уровня профессионального мастерства.

03 – всестороннее знание себя с целью активного саморазвития.

02 – устранение недостатков, преодоление трудностей и неудобств.

01 – ни на что специально не направлено, просто иногда нравится углубляться в самого себя.

3. Определите, насколько хорошо вы знаете самого себя и пути саморазвития?

04 – поверхностно знаю себя, свои особенности и пути саморазвития, желания узнать их глубже, нет.



03 – имею неполное представление об основных чертах собственного Я человека, но есть желание к познанию путей саморазвития.

02 – хорошо, полно знают себя, знают каким должен и хочу быть, а также пути самосовершенствования.

01 – знаю себя всесторонне и пути самосовершенствования.

4. Как бы вы определили уровень собственной объективности в оценке самого себя?

04 – чаще всего необъективен, завышаю либо занижаю самооценку.

03 – постоянно стремлюсь к объективности, но не всегда получается.

02 – в основном объективен.

01 – объективен всегда и во всем.

5. Как часто ваше мнение о самом себе совпадает с мнением хорошо знающих вас людей?

04 – практически всегда совпадает (меня считают очень принципиальным и объективным).

03 – в основном чаще совпадает, чем не совпадает.

02 – часто не совпадает, но после раздумий я соглашаюсь с их мнением.

01 – чаще не совпадает, чем совпадает.

6. Удовлетворены ли вы собой в основных сферах жизнедеятельности?

04 – преимущественно бываю неудовлетворенным собой, потому что достигнутое – не предел.

03 – чаще бываю довольным собой, чем недовольным.

02 – практически всегда доволен собой.

01 – никогда не испытываю полной удовлетворенности собой, всегда и во всем стремлюсь быть еще лучше.

7. Вы считаетесь уверенным в себе человеком основных областях жизнедеятельности?

04 – я не верю в свои силы, способности, очевидно я ни к чему не пригоден.

03 – я не уверен в своих силах либо могу сделать все.

02 – я верю в себя, в свои профессиональные способности и мастерство.

01 – я уверен в себе, своих силах и возможностях.

8. Как вы обычно поступаете в трудных ситуациях?

04 – обращаюсь за советом и помощью к другу, опытному человеку, педагогу.

03 – стараюсь избежать трудностей либо жду, когда все уляжется само собой.

02 – трезво оцениваю ситуацию, самостоятельно ищу решение и действую во всех сферах жизнедеятельности.

01 – оцениваю трудности, самостоятельно ищу решения, согласовываю с близкими, а затем действую.

9. Определите свое отношение к самовоспитанию как средству саморазвития:

04 – знаю, что это такое, умею плодотворно заниматься, имею опыт работы над собой.

03 – знаю, что это такое, работаю над собой, но недостаточно эффективно.

02 – мало, что знаю о самовоспитании, но стремлюсь узнать больше и иногда пытаюсь им заниматься.

01 – не знаю и ничего не хочу знать о самовоспитании, поскольку в нем нет необходимости.

10. Укажите, насколько вы целеустремленны в работе над собой:

04 – эпизодически бессистемно пытаюсь управлять собой, в основном под внешним воздействием.

03 – стихийно воздействую на самого себя под влиянием изменяющихся обстоятельств жизнедеятельности, приспособливаясь к ним.

02 – постоянно и неуклонно продвигаюсь к цели личного самосовершенствования в процессе самовоспитания.

01 – управляю собой в отдельных направлениях профессионального самовоспитания в целях устранения противоречий между Я реальным, желаемым и идеальным.

11. Насколько успешно вы можете управлять собой?

04 – могу формировать и корректировать уровень развития профессионально важных качеств, умений и навыков.

03 – иногда пытаюсь совершать определенные поступки, соответствующие профессионально важным, по недостаточно развитым качествам, умениям и навыкам.

02 – самоуправление происходит как бы незаметно для меня путем приспособления к ситуации.

01 – я способен оптимально продуктивно управлять собой на всех уровнях жизнедеятельности.

12. Способны ли вы самостоятельно организовать себя?

04 – способен к целесообразной, оптимальной, продуктивной самоорганизации всегда и во всем, внутренне и внешне.

03 – способен к профессионально целесообразной, но не всегда оптимальной и продуктивной, внутренней и внешней самоорганизации.

02 – внешне выгляжу организованным, но не всегда умею внутренне собраться, мобилизоваться.

01 – практически очень редко удается самоорганизоваться, в трудных ситуациях нередко проявляю растерянность.

13. Как бы вы в целом определили собственный уровень готовности к самовоспитанию?

04 – очень высокий.

03 – высокий.

02 – средний.

01 – низкий.

14. Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

Возраст \_\_\_\_\_ лет

Пол \_\_\_\_\_

На основе полученных результатов теста составляем процентное соотношение активности участников коллектива к самореализации.

## Приложение 2 Анкета

по оценке уровня мотивации (автор Н.Г. Лусканова).

Цель: оценка уровня развития мотивации участников хореографического коллектива.

Ход исследования: данная анкета была использована для групповой диагностики.

Вопросы анкеты.

1. Тебе нравится в коллективе или не очень?
  - а) не очень,
  - б) нравится,
  - в) не нравится.
2. Ты всегда с радостью идешь на занятия или тебе часто хочется остаться дома?
  - а) чаще хочется остаться дома,
  - б) бывает по-разному,
  - в) иду с радостью.
3. Если бы руководитель сказал, что завтра на занятия приходить необязательно, ты бы остался дома?
  - а) не знаю
  - б) остался бы дома
  - в) пошел бы на занятия
- 4). Тебе нравится, когда отменяют занятия?
  - а) не нравится,
  - б) бывает по-разному
  - в) нравится.
5. Хотелось бы, чтобы занятия были менее активными?
  - а) хотел бы
  - б) не хотел бы
  - в) не знаю

6. Ты часто рассказываешь о коллективе друзьям.

- а) часто
- б) редко
- в) не рассказываю

7. У тебя в коллективе много друзей?

- а) мало
- б) много
- в) нет друзей.

Подводим итоги:

- за положительный ответ 3 балла
- за нейтральный 1 балл
- за отрицательный 0 баллов

25-30 баллов. Максимально высокий уровень мотивации. Отличаются наличием высоких познавательных мотивов, стремлением наиболее успешно выполнять все предъявленные требования. Добросовестные и ответственные, сильно переживают из-за замечаний

20-24 балла. Хорошая мотивация. Подобные показатели имеют большинство участников – средняя норма мотивации.

15-19 баллов. Положительное отношение к коллективу, но привлекает больше не творческая сторона.

10-14баллов. Низкая мотивация.

Ниже 10 баллов – негативное отношение.